

高职院校人力资源管理专业人力资源共享服务 “1+X”人才培养在增强学生就业能力 中的作用与思考

——以广西电力职业技术学院为例

龙云兰

(广西电力职业技术学院)

【摘要】以就业为导向是高职院校开展“1+X”人才培养机制的重要动因,在这一机制在实施过程中,应紧密结合学生所在的专业,对“1”和“X”赋予相应的内涵,并通过不断完善“1+X”人才培养机制的建设,使得学生的就业能力得到不断提升。因此,本文从高职院校人力资源管理专业“1+X”人才培养的内涵入手,就高职院校人力资源管理专业“1+X”人才培养对于增强学生就业能力的作用进行了分析,并为促进作用的发挥而提出了几点思考,最终使得学生的就业能力得到切实有效地提升。

【关键词】高职院校;人力资源管理专业;“1+X”人才培养;就业能力

【基金项目】教育部高校学生司第一期供需对接就业育人项目:人力资源共享服务(HRSSC)定向人才培养 编号:20220104808

【中图分类号】

【文献标识码】A

【文章编号】1673-9574(2022)06-0106-03

学生就业能力的大小,与学校的人才培养机制有着紧密的关联,因此,在高职院校中,应结合学生所在的专业,对人才培养机制进行不断完善。笔者作为广西电力职业技术学院人力资源管理专业带头人,将紧密结合我院人力资源管理专业中实施的“1+X”人才培养机制,就如何增强学生的就业能力作出以下几点分析:

一、高职院校人力资源管理专业“1+X”人才培养机制的概述

2019年1月24日颁布实施《国家职业教育改革实施方案》以来,“1+X”(学历教育加多个职业技能等级证书的简称)制度的试点在全国职业院校与应用型本科院校中得到了大力实施,经过3年来的实施,在首批职业技能领域试点中,主要是以工科类专业领域中建筑工程技术中作为试点,比如信息与通信技术、汽车运营与维修技术、物流管理等。

人力资源管理专业在高职院校中属于公共管理与服务大类专业,2020年底纳入试点目录。职教的核心就是强化学生的就业能力,采用“1+X”制度是为了强化学生就业能力提升的产物。只有达到技能等级标准,才能从根本上满足行业企业的用人标准与要求,所以“1+X”证书是人力资源管理专业就业评价的主要方式,但是“1+X”制度下的人才培养能否得到市场的考验又是对“1+X”证书含金量检验的重要载体,所以需要以增强学生就业能力为导向,将其作用发挥出来,才能培养更多专业的HR人才。

二、“1+X”中的内涵及其作用分析

(一)“1”的内涵及其作用分析

“1”在高职院校人力资源管理专业中的内涵主要是学历证书,其作用主要是证明学历,也是学生顺利毕业的前提,更

是增强学生就业能力的根本前提,所以其重要性不言而喻。

(二)“X”的内涵及其作用分析

目前,“X”有人力资源共享服务、人力资源数字化管理两个职业技能等级证书,稍做了一些改动,可斟酌。若是使学生的人力资源共享服务能力更强,在对学生培养时,需要通过引入市场运作机制,采取校企合作的方式,直接为企业提供服务 and 创造价值。尤其是在快速发展的中国,越来越多的企业不断崛起,在企业管理理念、管理思路、管理模式方面的不断创新,对人力资源管理人才的需求也日益变得多元化,传统的人力资源管理要求只是单纯地进行人力资源管理,而当前的人力资源管理需求既要处理事务性工作,又要始终结合企业经营与战略规划,尤其是加强互联网技术的应用,才是契合当今企业管理模式发展的趋势。因此,在这样的需求下,企业对人力资源共享服务人才的需求日益旺盛,所以“1+X”的作用就是需要以企业需求为导向,为企业培育更多专业的HR人才。

三、高职院校人力资源管理专业人力资源共享服务“1+X”人才培养的对策思考

(一)以需求为导向,明确HR人才培养的基本方向

常规企业的人力资源管理主要是开展各种基础性、事务性的工作,比如办理离职手续、核算薪酬与社保、职工档案管理、公积金管理、劳动合同管理,以及处理投诉、处理劳动争议、问询解答等,而随着越来越多的企业建立了人力资源共享服务中心,人力资源管理部门已经从传统的繁琐的事务性工作中抽出来,专注于开展企业价值增值更高的工作,比如基于战略视角的管理研究,将人力资源管理成为企业战略发展的重要合作伙伴。从图1所示的人力资源三支柱模型不难看出,当今企业

对人才的需求已经变得多元化,所以在“1+X”的HR人才培养中,应朝着以下三个方面发展,明确培养的基本方向。

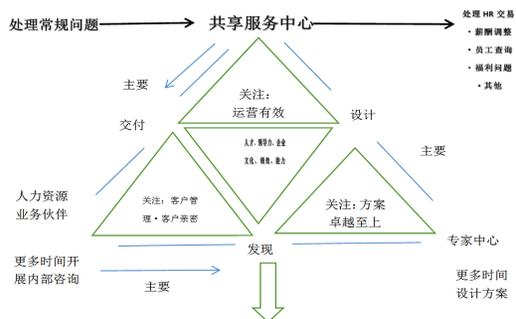


图1 企业人力资源三支柱模型

第一,为HRSSC培养人才,此类人才的角色属于服务提供者,是目前企业所需的基础性HR人才,以开展日常事务性处理工作为主,但是需要提供专业的人力资源服务。因此在“1+X”的人才培养时,此类人才的培养以基础业务手续办理、问询解答、职工档案管理等基础性的工作,由于其需求是工作程序性强和重复性高的特点,所以在人员素质方面的要求较低,因此应将此类要求作为HR人才培养的基本要求。

第二,为HRBP培养人才,此类人才的角色是在核心业务部门和人力资源管理部门的相互沟通中起到纽带作用,需要深入业务团队,并协助性的实施组织管理工作,对于常规的人力资源问题也要处理,并提供专业的解决方案。因此,针对此类人才,在“1+X”的人才培养时,应加强与企业之间的合作,明确企业对此类人才的具体需求,并带领学生进入企业进行实习和训练,感受理论知识与实践的紧密性,找到自身的不足。比如给学生提供人力资源问题,让学生结合自身所学的理论知识和企业的实践提出解决方案,所得到的解决方案既要结合业务需求来定制,又要与业务相贴近,才能更好地使得人力资源管理职能向核心业务发展导向转向,针对不能解决的问题,还要进行整理后上人力资源专家提交,以得到更加科学的处理方案,并确保其能有效的落地落实。

第三,为HRCOE培养人才,此类人才的角色属于企业人力资源政策和流程以及方案设计者,因此,在“1+X”的人才培养时,主要是从人力资源的规划、绩效管理制度的设计、培训方案的设计、薪酬管理等方面具有较强专业性的知识学习,并帮助HRBP对业务单元中的专业性问题及时地指导,尤其是要做好HRSSC的指导,引导其规范地开展服务工作,为企业发展做贡献。

（二）以HR人才培养方向为引领,明确人力资源共享服务人才培养的内容

上述我们已经明确高职HR人才培养的基本方向,为了更好地在校企合作中强化人力资源共享服务人才的培养,需要我们对人力资源共享服务人才培养的内容明确。一般而言,如果按照大的视角来分类,那么就可以分为:薪酬管理、社保公积金管理、职工关系管理、档案管理和信息系统管理。这五个方

面是人力资源共享服务人才培养的内容,但是每个方面还可以细分,并从人力资源部和人力资源共享服务中心的视角,明确具体的培养内容。

①薪酬管理可以分为薪酬政策、薪酬核算以及收入证明和个税申报。若基于人力资源部的视角来看,则是做好工资审定和奖金发放政策的制定,并为薪酬核算提供基础,若基于人力资源共享服务中心的视角,在薪酬政策方面需要根据要求执行,在薪酬核算方面需要进行具体金额核算,并与财务做好对接和发放薪酬。

②在社保公积金管理方面,其内容主要是对社保公积金的新增、减少、调整和转移,以及做好保险管理。若从人力资源部的视角进行人才培养时,主要是要求学生做好名单与具体数据的报送,而若从人力资源共享服务中心的视角来看,主要是要求学生按照程序处理,做好保险办理和申报工伤费用。

③在职工关系管理方面,主要分为入转调离、劳动合同、劳动纠纷和退休管理。其中,从人力资源部的视角来培养人才时,主要是要求学生认真审核入职离职人员的信息审核工作,做好内部调动人员的信息审核,注重管理制度和政策的完善,当出现劳动纠纷时提供基本信息。而从人力资源共享服务中心的视角来培养人才时,在入转调离方面主要是培养学生办理入职离职手续办理的过程,做好内部调动手续办理和岗位变更手续办理以及岗位编制维护,而在劳动合同方面则是做好劳动合同的签订与续签,在劳动纠纷方面则需要提供专业支持与法律咨询服务,在退休管理方面则是需要做好退休金的核算和申报与办理。

④在档案管理方面,则是做好内部档案和学籍与党员档案管理,从人力资源部的视角来看,则是做好基础信息和基础业务表单的交付,但是从人力资源共享服务中心的视角培养人才时,则需要对接当地服务中心对学籍和党员档案进行妥善处理,在内部档案方面则是建立档案台账,及时地更新档案材料和借阅管理。

⑤在信息系统管理方面,则是做好系统开发与运营、基础信息维护以及编制各项报表,从人力资源部的视角来看,主要是明确管理需求即可,而从人力资源共享服务中心的视角来看,在培养时,主要是对接系统的开发与运行管理,并按照要求做好基础信息的维护,对各项数据进行汇总并生成报表。

（三）以HR人才培养内容为导向,不断完善“1+X”的人力资源共享服务人才培养成效

在明确HR人才培养内容后不难看出,传统的人力资源部的HR人才培养与目前的人力资源共享服务中心的HR人才培养内容而言,目前的人力资源共享服务中心在HR人才培养方面的要求更高,因此在“1+X”证书制度下,对高职HR人才的培养模式、培养方法进行改进和优化,以下笔者结合我校的实际对其进行梳理:

1. 培养模式

基于人力资源公共服务中心的视角培养高职 HR 人才时,因为对人才的培养需求更高,所以需要从传统的校企单一化的培养模式转移到校企点对点的培养模式上来。该模式的实施特点是学校与企业之间明确人才需求的基础上,以人才需求为导向,对学生的基础理论教育教学进行针对性的优化和改进。传统的单一化模式一般是在第三个学年实习期间参与企业的基础性的人力资源管理工作,学生在企业人力资源管理实践中,主要是做的基础性的工作,导致学生认为自身所学的知识没有用武之地,学生往往缺乏积极性,导致培养的 HR 人才的就业能力不足。因此,针对这一培养模式的不足,在对模式改进时,采取点对点的动态化培养模式,这一模式就是以三年期为一个周期,让学生在每个学期都能有一定的时间参与企业的人力资源管理工作,且在不同的时期,学生参与企业的人力资源管理的内容也不同,学校和企业之间加强沟通,及时地掌握学生在学校和企业的表现,通过互通有无,结合学校的人才需求和学生的特点,明确学生培养的方向和优势,最终培养适合企业发展所需的人才,达到良好的培养效果,为企业输送复合型的 HR 人才。

2. 培养方法

“1+X”的内核就是学历教育与若干职业技能等级证书相结合,学校主要是对学生开展学历教育,而通过深入企业实施点对点的动态培养模式,则是对学生所学的知识及时地在学校实践中进行检验和应用,同时由企业选派人力资源管理专家进入学校加强对学生的指导,在校企双方的合作下,使得培养成效得到提升。

第一,在第一学年,针对高职 HR 人才的培养,主要是对标企业的本地共享服务中心,在学习理论基础知识后,进入企业的社保公积金管理、档案管理、职工关系管理三个不同的业务模块的操作岗上学习,但是不能担任管理职责,再结合业务模块与所服务的基层业务单位来设置相应的岗位,每个岗位都要对应相应的基层业务单位模块,而职工关系管理有着较大的工作量,企业会在内部进行细分二次模块,岗位设置按照 1:300 服务比来设置岗位,通过在企业基层业务单位中的人力资源管理需求,满足相应的岗位所需的共享服务,不同岗位间相互独立,没有工作交叉。

第二,在第二学年,针对高职 HR 人才的培养,主要是对标企业的大区共享服务中心,这一阶段的人才岗位配置与第一学年的一样,但是需要面对的是整个大区的共享服务中心,与大区共享服务中心负责人一道,在负责人的带领下,统筹开展大区的人力资源共享服务工作,在社保公积金、职工关系和档案三个方面的业务模块设置相应的管理岗位,使得学生的专业能力得到进一步培养。

第三,在第三学年,针对高职 HR 人才的培养,主要是对标企业的集团共享服务中心,在集团共享服务中心负责人带领下,从薪酬管理和社保公积金管理以及职工关系、档案管理、

信息系统管理等模块,结合学生的优势进行岗位设置,在每个业务经理的统筹下,确保每个业务条线中的管理工作得到开展,最后结合地域、专业领域划分,每个业务条线有多个主管与专员的岗位,因此学生可以在这一环节得到更好地锻炼,使得学生的专业能力得到进一步提升。

在每个学年中完成企业实践实习之后,学生都可以考取相应的资格等级证书,使得学生的专业能力在不断地获取证书的过程中得到检验,以更好地通过学校的实践工作增强学生的就业能力。

(四) 保障措施

在与企业之间建立合作关系之后,学生的专业能力能得到有效培养,但是“1+X”中的“1”是前提,所以需要学校针对“1+X”HR 人才的培养而建立相应的保障措施。

第一,学校加大重视力度,加强与企业需求对接,结合职业技能等级标准和企业生产规范要求,及时地将其纳入学校教学体系之中,在校企合作中注重合作企业资源的整合,在实训基地方面也要实现校企共建。

第二,教师自身要主动积极地参与到双师型教师建设之中,从传统的教师朝着培训师的方向转变,教师自身也需要加强专业知识的学习,不断提升自身的专业水平,教师需要加强对企业实际业务的掌握,并结合教学对象、目标和方法确定相应的教学模式。

第三,引导企业主动积极地参与到证书评价与组织工作中,使得学校对学生的职业技能的评价更加科学和规范。

四、结语

综上所述,高职院校人力资源管理专业“1+X”人才培养对增强学生就业能力有着十分重要的作用,为促进其作用的发挥,需要学校、企业、学生三方加强思考与合作,结合企业的需求明确人才培养的方向,引导企业参与学生职业技能等级证书的认定和标准制定之中,在多方努力下,最终促进高职 HR 复合型人才的培育。

参考文献

- [1] 赵华庆.“1+X”证书制度下高职院校产教融合优化发展路径研究[J].襄阳职业技术学院学报,2021,20(03):34-37.
- [2] 陈小云.高职院校“1+X”证书制度的实施策略探索[J].产业与科技论坛,2021,20(10):237-238.
- [3] 张旭刚.高职院校实施1+X证书制度的创新价值、应然向度和调适策略[J].教育与职业,2021(05):5-11.
- [4] 毛少华.职业院校实施“1+X”证书制度的现实困境与应对策略[J].当代职业教育,2020(01):55-61.
- [5] 林夕宝,余景波,刘美云.基于“1+X”证书制度的高职院校人才培养调查与分析[J].职教通讯,2019(08):10-17.